

*Гурьянов Александр Сергеевич,
преподаватель,
Аэрокосмический колледж ФГБОУ ВО
«Сибирский государственный аэрокосмический университет им. М.Ф. Решетнёва»,
г. Красноярск, Россия*

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ СПО

В период импортозамещения и постоянного увеличения санкций со стороны зарубежных партнеров, российская действительность, признает тот факт, что производственная сфера нашей страны нуждается в специалистах со средним профессиональным образованием.

В связи с этим перед системой среднего профессионального образования актуализируется задача подготовить компетентных специалистов, готовых сразу после получения диплома выйти на рабочее место, что в свою очередь ускорит процесс импортозамещения. Так, заведующий кафедрой «Страховое дело» Финансового университета при правительстве РФ Александр Цыганов считает, что подключение образовательного процесса к обеспечению импортозамещения просто необходимо: «...образование должно в этом сыграть важную роль. Прежде всего, следует корректировать учебные программы вузов и профессиональных училищ» [2].

Решение этой задачи зачастую зависит от правильного формирования общих и профессиональных компетенций.

Формирование компетенций представляет собой комплексную деятельность, позволяющую максимально эффективно использовать ресурсы образовательного учреждения, постоянно осуществлять мониторинг рынка труда и взаимодействовать с работодателями.

Поскольку многие учебные заведения не ведут постоянного мониторинга изменений конъюнктуры рынка труда и не учитывают пожеланий работодателей, они не могут правильно оценить какие общие и профессиональные компетенции необходимо формировать у выпускников. Поэтому требуется усовершенствовать или корректно изменить систему среднего профессионального образования посредством формирования реальных, востребованных компетенций у будущих специалистов.

Привлечение работодателей это один из главных критериев для формирования компетенций выпускника. В этой связи Н.Н. Матушкин пишет: «основой компетентностной модели выпускника является перечень компетенций, сформированный на базе требований и пожеланий работодателей и определяющий цели реализации проектируемой основной образовательной программы» [1].

На сегодняшний день большинство работодателей не сформулировали чётко свои требования к выпускникам и не построили совместно с образовательным учреждением систему подготовки, которая бы эти требования обеспечивала. Конечно, определенные шаги в этом направлении сделаны, но их недостаточно.

Поэтому для определения эффективной системы подготовки необходимо выявить актуальные общекультурные и профессиональные компетенции выпускника с точки зрения работодателей и преподавателей.

Одним из эффективных методов выявления необходимых компетенций является анкетирование. Анкетирование – это процедура проведения опроса в письменной форме с помощью заранее подготовленных бланков (анкет). Для проведения анкетирования необходимо разработать анкеты, определить оптимальный состав респондентов (на качественном и количественном уровнях), выбрать способы опроса, сбора анкет, методы обработки и анализа информации.

Цель нашего анкетирования:

- выявить актуальные, востребованные общекультурные и профессиональные компетенции необходимые для выпускника;
- выявить совпадает ли мнение преподавателей и работодателей по вопросу формирования компетенций.

В качестве материала для исследования необходимо взять один из действующих Федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования, в котором перечислены общекультурные и профессиональные компетенции будущего выпускника. Разработать анкету (Таблица 1) и передать для заполнения преподавателям учебного заведения и работодателям по профилю (мастерам, ведущим специалистам, директорам).

Таблица 1.

№	Общие компетенции	№	Профессиональные компетенции
1	ОК-1	1	ПК-1
2	ОК-2	2	ПК-2
3	ОК-3	3	ПК-3
4	ОК-4	4	ПК-4
5	ОК-5	5	ПК-5
6	ОК-6	6	ПК-6
7	ОК-7	7	ПК-7
№	Ранжирование компетенций	№	Ранжирование компетенций
1	3	1	2
2	5	2	4
3	6	3	7
4	7	4	5
5	2	5	6
6	1	6	3
7	4	7	1

Общие и профессиональные компетенции – это те компетенции, которые представлены в образовательных стандартах.

Ранжирование компетенций – это процесс оценки первостепенных компетенций для выпускника. Компетенции необходимо проставить простым числом в порядке их важности (сверху вниз).

После сбора анкет необходимо их обработать, т.е. подсчитать баллы по каждой общей и профессиональной компетенции у каждой группы респондентов (преподавателей и работодателей). Для удобства подсчёта баллов

создаем общую анкету, для каждой группы респондентов и заполняем данные по ранжированию компетенций (Таблица 2).

Таблица 2.

№	Общие компетенции	№	Профессиональные компетенции
1	ОК-1	1	ПК-1
2	ОК-2	2	ПК-2
3	ОК-3	3	ПК-3
4	ОК-4	4	ПК-4
5	ОК-5	5	ПК-5
6	ОК-6	6	ПК-6
7	ОК-7	7	ПК-7
№	Ранжирование компетенций	№	Ранжирование компетенций
1	3 5 3...	1	5 3 4...
2	5 6 4...	2	6 5 1...
3	6 3 1...	3	7 4 3...
4	2 4 7...	4	3 6 2...
5	7 1 2...	5	4 1 6...
6	1 2 5...	6	2 7 7...
7	4 7 6...	7	1 2 5...

Далее мы предлагаем произвести подсчёт баллов по следующей формуле:

$$S = \sum R_n A_n, \quad (1)$$

где S – сумма баллов, R_n – коэффициент, соответствующий уровню ранжирования ($R_1=7$ баллов, $R_2=6$ баллов, $R_3=5$ баллов, $R_4=4$ балла, $R_5=3$ балла, $R_6=2$ балла, $R_7=1$ бал), A_n – количество попаданий компетенций на n -й уровень.

После подсчёта баллов, составляем произвольную сравнительную таблицу. Общие и профессиональные компетенции расставляем в порядке убывания баллов (Таблица 3). Далее делаем соответствующие выводы.

Таблица 3.

Преподаватели			Работодатели	
№	Общие компетенции	Профессиональные компетенции	Общие компетенции	Профессиональные компетенции
1	ОК-1	ПК-1	ОК-3	ПК-3
2	ОК-3	ПК-3	ОК-1	ПК-4
3	ОК-5	ПК-5	ОК-7	ПК-5
4	ОК-4	ПК-4	ОК-4	ПК-1
5	ОК-7	ПК-6	ОК-7	ПК-7
6	ОК-6	ПК-7	ОК-2	ПК-2
7	ОК-2	ПК-2	ОК-6	ПК-6

На основе полученных выводов можно дать следующие рекомендации:

1. Учитывать пожелания работодателей для формирования компетенций в основных образовательных программах.
2. Усовершенствовать или скорректировать образовательные технологии для формирования актуальных, востребованных компетенций.
3. Проведение ежегодного анкетирования работодателей и преподавателей с целью своевременной коррекции образовательного процесса.

4. Создание условий для совместного участия работодателей и преподавателей в научно-практических конференциях, на круглых столах и форумах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Матушкин Н.Н., Столбова И.Д. Профессиональные компетенции у студентов технического вуза [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.econ.asu.ru/pdf/confYpr/Consult/Petrov.pdf>.
2. Кочелягин Н. Импортзамещение требует модернизации образования. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.bossmag.ru/archiv/2015/boss-03-2015-импортзамещение-требует-модернизации-образования.html>.